

大学

企画課管理用 研 一 C 一 3

推進主体	経済学部
責任者	経済学部長

分類			実施計画	開始年度	完了年度	将来的な継続
研	一	C	③教員の多様化に向けたダイバーシティの推進	令和 4 年度	令和 9 年度	あり(予定)

① 目的・内容

経済学部の教員には民間企業勤務、公務員、研究所勤務など多様なキャリアを持つものが少なくなく、また、学術分野の貢献だけでなく、国や自治体の審議会の委員として活動する者も多い。また、外国人の教員が1名おり、外国の大学で学位(博士号)を取得した教員も多い。さらに、特別客員教授に実務家教員を採用するなど多様性を重視した人員配置を行っている。女性教員については、令和2年度末の専任教員(特別客員教授を除く)の男女比は32人:7人(女性比率18%)で、平成29年度末の5人(13%)より上昇している。今後、採用人事が続くため、多様化に留意して進めていきたい。しかし、教員の採用基準の第一は研究力と教育力であり、多様化、ダイバーシティの推進がこれを優先するものだとはいえない。

② 到達目標(数値目標/定性目標) ※数値目標を設定できない計画は、定性目標を設定すること。

数値目標は設けないが採用人事において多様性を考慮する。

③ ロードマップ

年度	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
予定	教員の人事に関して多様性を考慮する						
	→						

④ 数値目標の詳細 ※設定できない計画については記載不要。

指標の名称		指標の定義(計算式/説明)					
1							
	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							
2							
	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							

(様式2) 実施計画書 兼 報告書

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
( 令和4年度 )	教員の多様性推進の視点から議論を行う。	特別客員教授として中国国籍の教員を1名採用して、学部教員の国籍の多様性を向上させた。  ★進捗段階:「計画達成」
( 令和5年度 )	新規採用が予定されているためダイバーシティの視点から慎重に検討する。	特別客員教授として女性の若手教員を1名採用して、学部教員のジェンダーおよび年齢構成の多様性を向上させた。  ★進捗段階:「計画達成」
( 令和6年度 )	令和6年度においても、新規採用が予定されているためダイバーシティの視点から慎重に検討する。	今年度は若手教員を1名採用して、学部教員の年齢構成の多様性を向上させた。  ★進捗段階:「計画達成」
( 令和7年度 )	複数の新規採用が予定されているためダイバーシティの視点から慎重に検討する。	

大学

企画課管理用 研 一 C 一 3

推進主体	文学部
責任者	文学部長

分類			実施計画	開始年度	完了年度	将来的な継続
研	一	C	③教員の多様化に向けたダイバーシティの推進	令和 4 年度	令和 9 年度	あり(予定)

① 目的・内容

ジェンダーバランスに配慮するが、学科構成員の補充人事を検討する際には、各学科での事情を考慮する。文学部では、大学や公的機関だけでなく多様な所属先で、さまざまな専門を活かして活躍してきた人材を、これまでの補充人事で採用してきており、教員はすでに出身大学や職歴などの点で多様な人材で構成されている。大学のみのキャリアを持つ教員だけでなく、他学部の学問分野でいう実務家に相当するような、前職において学芸員・小中高教員・研究機関職員・図書館職員・臨床心理士・医師などの実務経験の豊富な人材も学部内に多くいる。今後も、外国人教員の採用や、多様なキャリアを持つ教員の採用のあり方について、引き続き検討していく。

② 到達目標(数値目標/定性目標) ※数値目標を設定できない計画は、定性目標を設定すること。

現在でも、さまざまな学問分野を支える多様な教員で構成されている。今後も多様な教員で構成される学部組織を目指す。ただし、学科ごとの教育のための事情に配慮する。

③ ロードマップ

年度	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
予定	必要に応じた多様な人材による教員構成の維持						

④ 数値目標の詳細 ※設定できない計画については記載不要。

指標の名称		指標の定義(計算式/説明)					
1	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							
2	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							

## (様式2) 実施計画書 兼 報告書

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
（ 令和4年度 ）	各分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	文学部では、退職教員の補充に際し、各分野における高い専門性を最も重視しているが、同時に、各学科および文学部全体の教員の年齢構成と性別比についても、将来構想に基づきバランスを考慮して人事を進めている。令和4年度をもって文学部を退職する教員7名（男性6名、女性1名）に対し、令和5年度着任が決定した教員7名の内訳は、男性3名（30代1名、40代2名）、女性4名（30代1名、40代2名、50代1名）であり、適正な補充人事を行うことができた。  ★進捗段階:「実施展開」
（ 令和5年度 ）	各分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	文学部では、退職教員の補充に際し、各分野における高い専門性を最も重視しているが、同時に、各学科および文学部全体の教員の年齢構成と性別比についても、将来構想に基づきバランスを考慮して人事を進めている。令和5年度は、教員5名（男性4名、女性1名）に対して補充人事を行った。その結果、男性3名（50代前半2名、40代前半1名）、女性2名（50代後半1名、40代後半1名）の来年度着任が決定し、適正な補充人事を行うことができた。  ★進捗段階:「実施展開」
（ 令和6年度 ）	各専門分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	文学部では、退職教員の補充に際し、各分野における高い専門性を最も重視しているが、同時に、各学科および文学部全体の教員の年齢構成と性別比についても、将来構想に基づきバランスを考慮して人事を進めている。令和6年度は、前倒しを含め教員4名（男性3名、女性1名）に対して補充人事を行った。その結果、男性2名（50代後半1名、40代半ば1名）、女性2名（60代前半1名、40代半ば1名）の来年度、再来年度の着任が決定し、適正な補充人事を行うことができた。  ★進捗段階:「実施展開」
（ 令和7年度 ）	各専門分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	

大学

企画課管理用 研 一 C 一 3

推進主体	経済学研究科
責任者	経済学研究科委員長

分類			実施計画	開始年度	完了年度	将来的な継続
研	一	C	③教員の多様化に向けたダイバーシティの推進	令和 5 年度	令和 9 年度	あり(予定)

① 目的・内容

現在経済学研究科教員は19名で、うち3名が女性教員である。このため女性教員の比率は15.7%になる。教員の採用については、経済学部経済学科と協議しながら進めていく。

② 到達目標(数値目標/定性目標) **※数値目標を設定できない計画は、定性目標を設定すること。**

停年を含む教員の退職に伴って採用を行うが、その際にはダイバーシティに配慮した採用を意識する。

③ ロードマップ

年度	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
予定			停年退職に伴う採用1名		停年退職に伴う採用1名		停年退職に伴う採用1名

④ 数値目標の詳細 **※設定できない計画については記載不要。**

指標の名称		指標の定義(計算式/説明)					
1							
	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							
2							
	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							

(様式2) 実施計画書 兼 報告書

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
( 令和4年度 )		令和4年度は採用人事がなかったが、来年度の採用に備えてダイバーシティに配慮してもらいたい旨を11月22日の研究科委員会で委員長が発言している。  ※本計画は令和5年度から開始するが、採用の方針は令和4年度から始まるため記載した。
( 令和5年度 )	令和5年度の採用人事の際に検討を行う。	令和5年度の新規採用については、女性からの応募はなく男性教員となった。  ★進捗段階:「計画立案」
( 令和6年度 )	引き続き、令和6年度の採用人事の際に検討を行う。	令和6年度の新規採用はなかった。  ★進捗段階:「計画立案」
( 令和7年度 )	引き続き、令和7年度の採用人事の際に検討を行う。	



(様式2) 実施計画書 兼 報告書

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
令和4年度 (2022年度)	令和4年度中は以下の事項に取り組む。 ・ダイバーシティ推進に関する検討。	・計画に掲げた点として、令和21年度に本学があるべき姿＝ビジョンを実現するため、教員の多様化に向けたダイバーシティ推進について、教員編成の在り方に関連付けて、経済学部と連携をとりつつ検討した。 ・特別客員教授として、中国国籍の教員を1名採用し、教員の多様化に向けたダイバーシティを推進する施策を講じた。  ★進捗段階:「計画達成」
令和5年度 (2023年度)	令和5年度中は以下の事項に取り組む。 ・ダイバーシティ推進に関する詳細な検討。	・計画に掲げた点として、令和21年度に本学があるべき姿＝ビジョンを実現するため、教員の多様化に向けたダイバーシティ推進について、教員編成の在り方に関連付けて、経済学部と連携をとりつつ検討した。 ・特別客員教授として、前年度から在籍する外国籍教員に加え、女性若手教員を1名採用し、教員の多様化に向けたダイバーシティを一層推進する施策を講じた。  ★進捗段階:「計画達成」
令和6年度 (2024年度)	令和6年度中は以下の事項に取り組む。 ・ダイバーシティ推進に関する詳細な検討。	・計画に掲げた点として、令和21年度に本学があるべき姿＝ビジョンを実現するため、教員の多様化に向けたダイバーシティ推進について、教員編成の在り方に関連付けて、経済学部と連携をとりつつ検討した。 ・特別客員教授枠の活用を通じ、教員の多様化に向けたダイバーシティを推進する具体的施策を講じた。  ★進捗段階:「計画達成」
令和7年度 (2025年度)	令和7年度中は以下の事項に取り組む。 ・ダイバーシティ推進に関する具体的な検討。	

大学

企画課管理用 研 一 C 一 3

推進主体	人文科学研究科
責任者	人文科学研究科委員長

分類			実施計画	開始年度	完了年度	将来的な継続
研	一	C	③教員の多様化に向けたダイバーシティの推進	令和 4 年度	令和 9 年度	あり(予定)

① 目的・内容

ジェンダーバランスに配慮するが、専攻構成員の補充人事を検討する際には、各専攻での事情を考慮する。人文科学研究科では、大学や公的機関だけでなく多様な所属先で、さまざまな専門を活かして活躍してきた人材を、これまでの補充人事で採用してきており、教員はすでに出身大学や職歴などの点で多様な人材で構成されている。大学のみキャリアを持つ教員だけでなく、他研究科の学問分野でいう実務家に相当するような、前職において学芸員・小中高教員・研究機関職員・図書館職員・臨床心理士・医師などの実務経験の豊富な人材も研究科内に多くいる。今後も、外国人教員の採用や、多様なキャリアを持つ教員の採用のあり方について、引き続き検討していく。

② 到達目標(数値目標/定性目標) ※数値目標を設定できない計画は、定性目標を設定すること。

現在でも、さまざまな学問分野を支える多様な教員で構成されている。今後も多様な教員で構成される研究科組織を目指す。ただし、専攻ごとの教育のための事情に配慮する。

③ ロードマップ

年度	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
予定	必要に応じた多様な人材による教員構成の維持						

④ 数値目標の詳細 ※設定できない計画については記載不要。

指標の名称		指標の定義(計算式/説明)					
1	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							
2	直近	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
目標							
実績							

## (様式2) 実施計画書 兼 報告書

⑤ 実施計画／実施報告		
年度	実施計画	実施報告／今後の課題
（ 令和4年度 ）	各分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	人文科学研究科では、退職教員の補充に際し、各分野における高い専門性を最も重視しているが、同時に、各学科および文学部全体の教員の年齢構成と性別比についても、将来構想に基づきバランスを考慮して人事を進めている。令和4年度をもって文学部を退職する教員7名（男性6名、女性1名）に対し、令和5年度着任が決定した教員7名の内訳は、男性3名（30代1名、40代2名）、女性4名（30代1名、40代2名、50代1名）であり、適正な補充人事を行うことができた。  ★進捗段階:「実施展開」
（ 令和5年度 ）	各分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	文学部では、退職教員の補充に際し、各分野における高い専門性を最も重視しているが、同時に、各学科および文学部全体の教員の年齢構成と性別比についても、将来構想に基づきバランスを考慮して人事を進めている。令和5年度は、教員5名（男性4名、女性1名）に対して補充人事を行った。その結果、男性3名（50代前半2名、40代前半1名）、女性2名（50代後半1名、40代後半1名）の来年度着任が決定し、適正な補充人事を行うことができた。  ★進捗段階:「実施展開」
（ 令和6年度 ）	各専門分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	人文科学研究科では、退職教員の補充に際し、各分野における高い専門性を最も重視しているが、同時に、各専攻および人文研全体の教員の年齢構成と性別比についても、将来構想に基づきバランスを考慮して人事を進めている。令和6年度は、前倒しを含め教員4名（男性3名、女性1名）に対して補充人事を行った。その結果、男性2名（50代後半1名、40代半ば1名）、女性2名（60代前半1名、40代半ば1名）の来年度、再来年度の着任が決定し、適正な補充人事を行うことができた。  ★進捗段階:「実施展開」
（ 令和7年度 ）	各分野の必要性に応じた人材を求める補充人事を行う。	